

عنوان المشروع

أثر الحوافز على كفاءة أداء الكوادر البشرية الصحية العاملة في
المستشفى القاسمي في الشارقة

**The impact of incentives on the efficiency of the
performance of health personnel working at Al
Qasimi Hospital in Sharjah**

عمل الطالبه :

دبيه سعود القحطاني

تحت اشراف :

د. منى مصطفى العشيري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول

٢٠٢٤

المقدمة :

ان حفز الناس للعمل ليس امرا صعبا كما يبدو فالعاملين يريدون ان يعملوا بتفان وان يقضوا اوقاتهم بصورة جيدة وان يعطوا افضل ما لديهم وان يحصلوا على التقدير لما قدموا , فمن حقهم ان يبحثوا عن العمل لدى منظمات تتفهم هذه الامور وتفسح لهم المجال للقيام بذلك، ومن الطبيعي أيضا ان لا يكون تحفيز العاملين على هذه الدرجة العالية من السهولة , ولكنه يظل بسيطا، ومن هنا فعلينا ان لا نفقد وضوح الرؤية بشأن بساطة ايجاد مكان عمل محفز , وبخاصة في ظل صراعنا المحتدم مع تعقيدات العمل في هذه الايام. (الهرفي، ٢٠٠٦)

من خلال ماسبق يمكن استخدام مفهوم الحوافز لتحفيز العاملين في المستشفيات لما لهذا من اهمية كبيرة في رفع اداء العاملين بمختلف مسمياتهم الوظيفية وذلك كي يستطيع العامل في هذا القطاع التعامل بشكل كفاء مع المريض المستهلك للخدمة الطبية لا سيما بأن حقيقة الان سان المريض تختلف تماما عن الانسان السليم من حيث التوازن النفسي والبدني ،ولا يمكن للحوافز أن تحقق أهدافها بالمؤسسة إلا من خلال وجود آلية عمل ونظام محدد لادارتها بالشكل الامثل مع توافر عنصر في غاية الاهمية الا وهو المصادقية في تطبيق نظام الحوافز داخل المؤسسة، وأن يتم تقنين مثل هذه الحوافز ليتم منحها لاصحاب التميز في العمل، على أن يكون الحافز على قدر العمل، (الحميدى ٢٠٠٦)

مشكلة الدراسة

تقوم الادارة على توجيه نشاط مجموعة من الأفراد نحو هدف مشترك وتنظيم جهودهم وتنسيقها لتحقيق الهدف وتركز الادارة على جعل الآخرين ينفذون الاعمال المؤدية إلى تحقيق الأهداف ، وحيث أن الناس يتباينون في قدراتهم ومواهبهم وإمكانياتهم وهذا يرجع إلى خصائص موهوبة فطر الله الناس عليها منذ مولدهم أو نتيجة ما اكتسبوه من خبرات في الحياة أو التعليم أو البيئة التي يعيشون فيها

يعتبر أداء العاملين وعدم معرفة السبب في التقصير في الاداء الوظيفي من قبلهم للمهام التي توكل اليهم من قبل الرؤساء هي مشكلة بحد ذاتها، وبالتالي لا يمكن الاستغناء عن اولئك العاملين اصحاب الاداء المتدني أو السيئ(العائدى, كمال ٢٠٠٠)

يتجه المدراء إلى ايجاد اساليب تحفيزية من اجل التخلص والقضاء على هذا الاداء المتدني أو السيئ الذي لا يتناسب مع توقعات العمل والتي تؤثر على جودة الانتاج والخدمات التي تقدم للمواطنين والتي لا تتناسب مع احتياجاتهم ورغباتهم التي يبحثون عنها . من هنا جاءت هذه الدراسة لتحديد اثر الحوافز على اداء العاملين في المستشفى حيث اشتملت على كل من الكادر الطبي والتمريضي والاداري(الحامد, غازى ٢٠٠٩)

والاجابة على الاسئلة التالية 1-: ما أثر تطبيق نظام الحوافز على أداء العاملين(تحسين أداء، سرعة إنجاز الأعمال، دقة إنجاز العمال في المستشفى؟

2-ما هي انواع الحوافز التي يفضلها العاملين؟

3-ما هو اثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في المستشفى؟

أهمية وأهداف الدراسة:

تتبع أهميه الدراسه تتبع أهمية الدراسة لتعرف على اثار تطبيق نظام الحوافز على أداء العاملين. وكذلك معرفة مدى توفر نظام حوافز فعال يتناسب مع احتياجات الافراد لتحقيق اهداف المستشفى كما وتستمد أهميتها من اهميه نظام الحوافز وفعاليتها فى رفع كفاءه العاملين وتحسين الاداء

وتهدف الدراسه الى التعرف الى واقع تطبيق نظام الحوافز فى المستشفى وكذلك التعرف على انواع الحوافز الى يفضل العاملون الحصول عليها

أخيرا محاولة الباحث تقديم إقتراحات والتوصيات التي تساعد العاملين على تحسين وتطبيق نظام حوافز فعال يعمل على رفع اداء العاملين.

الفائدة المرجوة من الدراسة للمهتمين والباحثين والمكتبة المحلية والعربية :

١. على الرغم من وجود عدد من الدراسات في المكتبة العربية حول موضوع الإبداع في الميادين المختلفة، إلا أن هذا الموضوع لم ينل حقه الكافي في مجال علاقته بالأداء الوظيفي، حيث لا تزال المكتبة العربية والمكتبة المحلية بشكل خاص، تفتقر إلى التنوع المطلوب في دراسة هذا الموضوع.

٢. تأتي هذه الدراسة لتساهم بشكل متواضع في إثراء هذا المجال من البحوث والدراسات، حيث تعتبر مرجعا إضافيا يمكن للباحثين والمهتمين الاستفادة منه

المراجع :

١. الهرفي, علي ٢٠٠٦ اثار الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في شركة الاتصالات السعودية . جامعه مؤقته
٢. قوينة, الهاد (٢٠٠٦), أثر الحوافز على مستوى أداء العاملين في شركة الواحة للنفط الليبية, جامعة آل البيت.
٣. الحميدى , إبراهيم (٢٠٠٥), تقاويم نظام الحوافز في الادارة العامه للطيران المدني في الكويت وأثره على كفاءة أداء العاملين, جامعة عمان العربية للدراسات العليا.
٤. الحامد, غاز (٢٠٠٢), أثار الحوافز على رفاع أداء العاملين فاي المستشفيات العامة والمستشفيات الخاصة الأردنية, جامعة النيلين
٥. -شراب, باسم (٢٠٠٧), تقييم أثر نظام الحوافز على مستوى أداء الموظفين في بلديات قطاع غزة الكبرى, الجامعة الاسلامية- غزة .
٦. العائدى, كمال (٢٠٠٠), أثار الحوافز على أداء في المنشآت العامة للصناعات القطنية في العراق, جامعة آل البيت
٧. شلويش, مصطفى (١٩٩٦), إدارة الموارد البشرية, دار الشاروق للنشر والتوزيع, عمان - الاردن- .

٨. العامري , خالد (٢٠٠٣), تحقيق الرضا الوظيفي, دار الفاروق للنشر والتوزيع , جمهورية مصر العربية.

٩. العميان, محمود (٢٠٠٢), الساوك التنظيمي في منظمات العمال , دار وائل للنشر والتوزيع, عمان- الاردن- .

١٠. جلدة, سامر (٢٠٠٩), السلوك التنظيمي والنظريات الادارية الحديثة, دار أسامة للنشر والتوزيع .

١١. عقيل, عمر (١٩٩٢), إدارة القوى العاملة, دار زهران للنشر والتوزيع, عمان- الاردن

١٢. عبد الله حمد محمد الجساسي (٢٠١٧) اثار الحوافز المادية والمعنوية في تحسين الاداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان Higher . for Academy British Arab . Education

Higher . الكاديمية العربية البريطانية للدراسات العليا

١٣. غازی حسن عودة الحالية (٢٠١٣) اثر الحوافز في تحسين الاداء على العاملين في مؤسسات القطاع العام في الاردن . جامعة الشرق الوسيط ، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال . عمان – الاردن .

١٤. ابراهيم بلقاياد و باور شلوقي (٢٠١٧) " علاقة التحفيز بمستوى أداء العاملين -وهاران لوحدة للدهن الوطنية بالمؤسسة ميدانية دراسه جامعة وهاران . الجزائر ، مجلات اقتصاديات شمال إفريقيا العدد ١٧ ، ص ٢٥٥ . ٢٧٠ -

١٥. صالح, أشرف مشارف أحمد داؤود (٢٠١١) . دور الحوافز في رفع كفاءة أداء العاملين بالمؤسسات الصناعية دراسة حاله المؤسسه النفطية الليبية. الخرطوم ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا كلية الدراسات العليا ١٣٤. ص 16- .

